

Курс лекцій. К., 1996. 8. Акопова Е.М., Еренина С.Н. Комментарии к законодательству о трудовых договорах: Р на Д., 1995. 9. Соловей Л.И. Коллективный договор на предприятии (практические рекомендации и зарубежный опыт). М., 1992.

Надійшла до редколегії 16.05.04

С.М. Глазько

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Відповідно до принципів свободи праці та рівності працівника і роботодавця останні в будь-який момент можуть виявити бажання припинити дію трудового договору. В.С. Венедиктов справедливо вважає, що важливим моментом у забезпеченні сталості і стабільності трудових відносин є взаємний інтерес працівника та роботодавця, що виникає при укладенні трудового договору (контракту). «Саме взаємний інтерес робить трудовий договір (контракт) тривалим, а його невідповідність призводить до його припинення» [1, с.100]. Щодо цього зауважимо, що в науковій літературі зустрічаються різні терміни, пов'язані з припиненням трудових правовідносин дії трудового договору. О.В. Смирнов констатує, що термін «припинення» трудового договору охоплює практично усі підстави, з якими закон пов'язує закінчення дії трудового договору (угоду сторін, ініціатива працівника або роботодавця, закінчення терміну трудового договору). Термін «розірвання» трудового договору включає в себе припинення трудових відносин за ініціативою однієї з його сторін (працівника або роботодавця). Термін «звільнення» працівника дорівнює за змістом і обсягом терміну «розірвання» трудового договору [2, с.223]. В.В. Жернаков вважає, що під припиненням трудового договору слід розуміти акт припинення трудових правовідносин працівника з роботодавцем [3,с.110]. Як видається, вчений не виправдано звужує поняття припинення трудового договору до поняття розірвання останнього за ініціативою лише працівника. Поняття припинення трудового договору – це «родове поняття, що поєднує усі підстави розірвання трудових зв'язків як за ініціативою працівника, працедавця, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника зі складу підприємства в зв'язку з його смертю» [1,с.100]. Р.З. Лівшиц та Б.М. Чубайс зазначають, що до підстав, які характеризують термін «звільнення», слід віднести наступні підстави: угоду сторін; закінчення строку дії трудового договору, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення; призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу; розірвання трудового договору за ініціативою працівника, працедавця або профспілки; переведення працівника за його згодою на інше підприємство або перехід на виборну посаду; відмова працівника від переведення на іншу посаду в іншу місцевість разом з підприємством; вступ у законну силу вироку суду, яким працівник засуджений (крім випадків умовного осудження та відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або іншого покарання, виключаючому можливість про-

довження даної роботи. Під розірванням трудового договору дослідники розуміють припинення договору за ініціативою працівника, роботодавця або профспілки [4, с.61]. Така позиція авторів містить два моменти, які викликають заперечення. По-перше, такі підстави припинення трудового договору, як ініціатива працівника, роботодавця чи профспілки вони відносять як до поняття «звільнення», так і до поняття «розірвання трудового договору». По-друге, термін звільнення лише характеризує саму процедуру, пов'язану з припиненням чи розірванням трудового договору [1, с.100], а не якусь групу відповідних підстав.

Вважаємо, що термін «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення працівника» співвідносяться між собою наступним чином. Припинення трудового договору є родовим, загальним поняттям і охоплює усі підстави припинення дії такого. Ці підстави містяться як у Кодексі законів про працю України [5], так і в інших нормативно-правових актах спеціального характеру [6, с.161; 7, с.327]. Наприклад, згідно з ст. 30 Закону України «Про державну службу» [8], крім загальних підстав, передбачених Кодексом законів про працю України, державна служба припиняється у випадках: порушення умов реалізації права на державну службу; не дотримання пов'язаних з проходженням державної служби вимог; досягнення державним службовцем встановленого даним Законом віку; відставки державних службовців, займаючих посади першої та другої категорії; виявлення або виникнення обставин, перешкоджаючих перебуванню державного службовця на державній службі; відмови державного службовця від прийняття або порушення присяги; непогодження або подання державними службовцями неправдивих відомостей про його доходи. У свою чергу, термін «розірвання трудового договору» торкається лише випадків припинення трудового договору за ініціативою працівника, роботодавця чи за вимогою третіх осіб, тобто осіб які не є сторонами трудового договору. Цей висновок підтверджується і чинним трудовим законодавством. Наприклад, ст. 38 Кодексу законів про працю України [5] має назву «розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк з ініціативи працівника»; ст. 40 називається «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу»; ст.45 – «розірвання трудового договору на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу». Термін «звільнення» на наш погляд, повинен характеризувати сам процес припинення чи розірвання трудового договору. Прикметно, що цей термін стосується лише однієї сторони трудового договору – працівника, бо роботодавець, тобто підприємство, установа, організація, має інституційно-стаціонарний характер, що унеможливило його звільнення, а тим паче розрахунок з ним.

Проаналізуємо декотрі з точок зору вчених, з якими в методологічному плані ми не можемо погодитись. М.В. Молодцов, О.М. Крапівін та В.І. Власов зазначають, що звільнення – це самостійний юридичний акт, результат розірвання договору. Воно відбувається шляхом видання адміністративною організацією відповідного наказу (розпорядження), яким відносин

сторін припиняються [9, с.129]. Не звільнення є юридичним актом, а наказ про звільнення того чи іншого працівника. Не можна зводити поняття звільнення лише до видання працедавцем в особі уповноваженої особи наказу чи розпорядження про звільнення. Видання такого наказу або розпорядження – лише фрагмент порядку звільнення працівника. Порядок звільнення працівника охоплює також дії сторін трудового договору про виявлення бажання його розірвання, розрахунок з працівником, видання йому трудової книжки, оскарження працівником до суду звільнення його з роботи за ініціативою роботодавця. Як свідчить П.Д. Пилипенко, терміну звільнення відповідає процедура технічного оформлення порядку припинення трудових відносин [10, с75]. В.Н. Толкунова і К.Н. Гусов підкреслюють, що в трудовому законодавстві вживаються три терміни: 1) припинення трудового договору; 2) розірвання трудового договору; 3) звільнення. Усі вони означають припинення трудових правовідносин. Однак перші два терміни вживаються стосовно трудового договору, термін же «звільнення» вживається, коли мова йде про працівника. Припинення трудового договору означає одночасно звільнення працівника (крім випадку смерті працівника). Припинення та звільнення мають єдиний порядок та підстави. Юридичні наслідки їх також однакові [11, с.204]. Припинення трудового правовідношення характеризують не три, а два терміни: припинення трудового договору та розірвання трудового договору. Термін «звільнення» має процедурно-процесуальний відтінок і характеризує порядок реалізації двох перших понять. У даному ключі можна сказати так: припинення і розірвання трудового договору – це юридичні факти, а звільнення працівника – це процес чи порядок реалізації відносин, обумовлених появою означених фактів. Мають рацію Є.М. Акіпова та С.Н. Єршоміна, що поняття припинення трудового договору (контракту) є родовим щодо інших підстав закінчення дії трудових правовідносин. Ним охоплюються як активна форма припинення трудового договору (розірвання його за ініціативою сторін), так і здійснення юридично важливих дій уповноваженими на це органами (наприклад, призов працівника на військову службу, вирок суду), а також виникнення маючих юридичне значення подій, що припиняють трудові відносини (закінчення строку дії трудового договору, смерть працівника). Поняття звільнення працівника відноситься до процесуального порядку, забезпечуючого процес припинення чи розірвання трудового договору [12, с.66].

Дослідження сутності та основних ознак поняття припинення трудового договору дозволяє вказати на той факт, що таке явище може бути обумовлене багатьма причинами. Однак, відмітимо, що будь-яке припинення трудового договору негативно відбивається на такому принципі трудового права України, як стабільність трудових правовідносин. В.І.Прокопенко, розкриваючи зміст даного принципу, відзначає, що працівники укладають трудовий договір для того, щоб мати постійне джерело засобів для існування себе і своєї сім'ї. Тому вони зацікавлені в тому, щоб їх відносини з підприємством, установою, організацією, з якими вони уклали трудовий договір, були тривалими і стабільними. В тривалості і стабільності трудових відносин проявляється гарантія зайнятості працюючих [13, с.50].

В.Г. Короткін пише: «Стабільні трудові відносини відповідають інтересам не лише виробництва, а й сторін трудового договору. Вони дають змогу власнику, уповноваженому ним органу або фізичній особі створювати високопрофесійні трудові колективи, здатні ефективно вирішувати поточні та перспективні виробничі завдання, а працівникам – більш глибоко розкривати свої професійні здібності й можливості, отримуючи за свою роботу відповідну моральну та матеріальну винагороду» [14, с.47].

Таким чином, не завжди буває так, щоб припинення трудового договору відповідало одночасно і інтересам працівника, і роботодавця, і суспільства. Іноді буває навпаки, якщо припинення трудового договору бажає працівник, то цього не бажає працедавець; якщо припинення трудового договору прагне роботодавець, то працівник отстоює за продовження трудових правовідносин; іноді припинення трудового договору вимагають визначені у законі громадські організації та державні органи, а працівник і роботодавець прагнуть залишитися в якості сторін такого договору. Багато причин обумовлюють таке неспівпадіння бажань та прагнень. Здебільшого ці причини мають економічний характер і викликані бажанням працедавця збагатитися за рахунок працівників. На думку В.В.Лазор, роль окремих факторів, наприклад, погоня за отриманням прибутку будь-якою ціною така велика, що може породити мотиви, які негативно впливають на правосвідомість працівника як сторони трудового договору [15, с.163]. Звичайно, що в умовах становлення ринкових відносин, докорінної зміни принципів життєдіяльності державно упорядкованого суспільства, кризового стану економіки роботодавці воліють лише про власне «виживання», майже не турбуючись про соціально-матеріальний стан своїх працівників. Закономірно, якщо підприємство, установа, організація знаходяться на межі банкрутства, з цього не мають зиску ні роботодавці, ні працівники. Як наслідок, відбуваються масові звільнення працівників. Хоча, за великим рахунком цього не прагнуть як працівники, так і роботодавці, адже за більш сприйнятливих умов такого б вивільнення працівників не відбулося. Отже, діяльність працедавців щодо масового розірвання трудових договорів з працівниками здебільшого є вимушеною, здійснюваною під впливом зовнішніх правил і вимог економічного характеру, які складають або юридичні обов'язки, або об'єктивну необхідність для працедавця, обумовлені зміною економічної ситуації.

Такі негативні економічні фактори в певній мірі нейтралізують правові приписи, які виконуючи захисну функцію трудового права, містять різні положення, що гарантують працівникові подальшу реалізацію свого права на працю. Конституційне положення щодо захисту громадян від незаконного звільнення (ст. 43 Конституції України) конкретизоване низкою нормативних приписів Кодексу законів про працю України [5]. Загальний напрямок цих гарантій полягає у наступному: трудовий договір може бути припинений лише з підстав, передбачених законодавством, і у порядку, встановленому для кожної з підстав. Обмежене коло підстав, за якими працедавець може розірвати трудовий договір з працівником, міститься у ст. ст. 40, 41 Кодексу; порядок розірвання трудового договору, який варіюється залежно від підстав, визначений здебільшого у нормах права, що міс-

тяться у ст. ст. 42–49 даного кодифікованого нормативно-правового акту. Крім того, ст. 232 Кодексу законів про працю України [5] передбачається також судовий захист працівника від незаконного звільнення. Прикметно, більшість цих нормативних положень трудового законодавства, в яких гарантується захист трудових прав, сприймаються роботодавцем як примус у зв'язку з тим, що деякі норми покладають на них фінансові зобов'язання по виплаті вихідної допомоги в зв'язку з вивільненням, інші – дотримувати процедурних вимог, пов'язаних з обов'язковим працевлаштуванням, треті – не дозволяють просто узяти і звільнити працівника без урахування визначених у Кодексі підстав. Зрозуміло, чому більшість працедавців прагне ухилитися від встановлених такими нормами обов'язків та обійти передбачувані трудовим законодавством України обмеження власної свободи. Безперечно, робити це вони прагнуть так, щоб не піддаватися санкціям, призначуваним за явне порушення законодавства про працю. Організувати виробництво та здійснити залучення робочої сили вони намагаються таким чином, щоб можна було обійти норми трудового права, які забезпечують реалізацію прав працівників. Сучасні роботодавці використовують різні хитрощі. До основних способів у літературі відносять наступні: укладення і переукладення строкових трудових договорів; запропонування виплат премій тим, хто звільниться з роботи за власним бажанням; звільнення на законних підставах працівників перед реорганізацією, приватизацією підприємства або перед іншою зміною його організаційно-правової форми за попередньою домовленістю з новим власником, якому не потрібні нині працюючі працівники; фальсифікація документів при скороченні штатів [15, с.165–172].

Такий підхід до розуміння змісту та соціально-правового характеру явища припинення трудового договору дозволяє визначити його поняття як припинення трудових правовідносин за виявленням працівника, роботодавця, вимогою третіх осіб, які не є сторонами трудового договору, або за наявності визначених у законодавстві життєвих обставин. У свою чергу, поняття розірвання трудового договору слід визначити як припинення трудових правовідносин за виявленням сторін трудового договору або за вимогою інших громадських організацій чи державних органів. Звільнення може торкатися лише працівників і його поняття слід визначити наступним чином: це процедурно-процесуальна форма, відповідно до якої відбувається припинення чи розірвання трудового договору. Вважаємо, що ці поняття мають міститися в окремії статті глави третьої чинного Кодексу законів про працю України [5] за назвою «Поняття припинення, розірвання трудового договору та звільнення працівника».

Список літератури: 1. Венедиктов В.С. Конспект лекцій по трудовому праву України: Учебное пособие для высших учебных заведений. Х., 1998. 2. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2003. 3. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие / Под ред. В.В. Жернакова. Х., 2000. 4. Лившиц Р.З. Чубайс Б.М. Трудовой договор. М., 1986. 5. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. 1971. №50. Ст.375. 6. Никитинский В.И. Азбука трудового права. М., 1981. 7. Трудовое право: Энциклопедический словарь / Под ред.

А.И. Денисова. М., 1959. 7. Закон України «Про державну службу» // Відомості Верховної Ради України. 1993. №52. Ст. 490. 8. Молодцов М.В, Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России: Учебник для ВУЗов. М., 2001. 9. Пилипенко П.Д. Трудовое право України: Курс лекцій. Л., 1996. 10. Толкунова В.Н. Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие. М., 1996. 11. Аكوпова Е.М. Еремина С.Н. Компенсации к законодательству о трудовых договорах: правовое регулирование трудовых отношений. Р – / на Д., 1995. 12. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х., 1998. 13. Короткін В.Г. Трудове право: прийняття на роботу і звільнення. К., 1997. 14. Лазор В.В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий: Монография. Л., 2002.

Надійшла до редколегії 16.05.04

О.П. Шем'яков, І.В. Хохлова

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВТОРИННОГО НАДРОКОРИСТУВАННЯ

Процес реформування гірничодобувної галузі та інтенсивне використання надр вимагає постійного вдосконалення їх правової охорони, нормативного забезпечення, раціоналізації та екологізації надрокористування. Розвиток законодавства про надра в Україні певною мірою гальмується недостатньою увагою науковців до розробки його теоретичного підґрунтя. Про це свідчить, наприклад, відсутність у сучасних авторів єдиної думки стосовно базових юридичних понять, зокрема, про право користування надрами. Аналіз публікацій показує, що автори або уникають розкривати зміст права користування надрами, або формують визначення, які не містять в собі загальноюридичного характеру і залежать від того, що кожний з авторів розуміє під «користуванням надрами» [1, с.231].

Вважається, що зміст права користування надрами, як сукупність визначених правоспроможностей, прав та юридичних обов'язків, необхідно розглядати виходячи з того, що користування надрами полягає у вилученні будь-яких корисних властивостей індивідуально визначених і юридично відособлених ділянок надр, які мають певні екологічні, економічні, рекреаційні та інші властивості і на котрі спрямовані суб'єктивні права і обов'язки юридичних і фізичних осіб як надрокористувачів [1, с.235].

Таке трактування змісту права користування надрами дозволяє говорити про необхідність дослідження питань правового регулювання такого виду надрокористування як вторинне. У сучасній юридичній літературі зовсім не розглядається можливість законодавчого встановлення вторинного надрокористування, хоча ще в 1974 р. Г.С. Башмаков виділяв ще й такий вид внутрішнього господарського управління, як передача надр у вторинне користування [2, с.35].

Кодекс України про надра (далі – КУпН) не містить ані прямого визначення вторинного користування надрами, ані прямої заборони реалізації такого права надрокористувачів, а також не відокремлює як види первинне та вторинне надрокористування, але забороняє передачу наданого гірничого відводу повністю або частково іншому підприємству або грома-